



BÆREDYGTIG FAGFORENING  
BÆREDYGTIG FREMTID  
- MBOS -

## Forslag til OK21: Bæredygtig omstilling af arbejdsmarkedet

*Udarbejdet af medlemsnetværket MBOS Bæredygtig fagforening, juni 2020.*

I medlemsnetværket *MBOS Bæredygtig fagforening* mener vi, at DM bør gå forrest i den bæredygtige omstilling af arbejdsmarkedet. Dette vil være en vigtig brik i den nødvendige omstilling af hele vores samfund.

Vi har i netværkets korte levetid oplevet, at der er en stor interesse blandt DM's medlemmer for at bidrage til at sætte viden om grønne og bæredygtige tiltag i spil. Det tror vi udspringer af en stærk bevidsthed blandt DM's medlemmer om, at vi ikke blot som individer må forholde os til klimakrisen, men at vi også som medarbejdere varetager arbejdsfunktioner med god mulighed for at påvirke både arbejdsplads og samfundsudvikling i en mere bæredygtig retning.

Med OK21 er DM med til at sætte en retning for udviklingen af det offentlige arbejdsmarked de næste tre år. I et klimaperspektiv er det tre afgørende år, fordi de peger frem mod indfrielsen af Danmarks 2030-mål om 70 % reduktion af CO<sub>2</sub>. Derfor er det vigtigt, at den kommende overenskomst bedst muligt støtter de offentligt ansatte i at udvikle et bæredygtigt arbejdsliv og arbejdsmarked – og bidrager til at vi når de kollektive mål om en bæredygtig fremtid.

### **Hvordan bliver DM's OK21 forhandlingsoplæg også et grønt oplæg?**

I *MBOS* øjner vi mange muligheder for, at den kommende overenskomst understøtter bæredygtig omstilling. Flere af disse idéer kan kobles til de allerede etablerede temaer i DM's nuværende forhandlingsoplæg. Herunder har vi samlet vores forslag under fem overordnede temaer.

#### **1. Bæredygtige incitamentsstrukturer for løntillæg, bonusordninger og forfremmelser**

Mange offentligt ansatte ønsker bedre løn, bonusordninger og muligheder for forfremmelse. I en kommende udvikling af lønstrukturer er det oplagt at medtage klima- og bæredygtighedsindsatser som væsentlige kriterier i vurderingsgrundlaget. DM kan sikre at indsatser, der støtter bæredygtig omstilling – både lokalt og globalt – belønnes. Det skal kunne betale sig for både medarbejder og chef at arbejde for bæredygtig omstilling.

#### **2. Bæredygtig kompetenceudvikling**

DM's medlemmer skal kunne følge med i den bæredygtige omstilling. Vi ser et behov for, at akademikere tager en proaktiv rolle i arbejdet med at forme og lede bæredygtig omstilling. Derfor vil vi opfordre til, at DM bruger OK21 til at skabe bedre muligheder for bæredygtig kompetenceudvikling, der tilpasses konkrete fagligheder, funktioner og organisationer. En kompetenceudvikling kunne bl.a. være uddannelse, som målrettet klæder medarbejdere og chefer på til at lede og koordinere bæredygtige samarbejds- og indkøbsaftaler samt skubbe til arbejdspladsens eget ressourceforbrug og energiregnskab.



BÆREDYGTIG FAGFORENING  
BÆREDYGTIG FREMTID  
- MBOS -

### **3. Klimarepræsentant på alle arbejdspladser**

De offentlige arbejdspladser skal gå forrest og vise, hvordan den grønne omstilling kan drives på alle arbejdspladser. For at sikre dette, opfordrer vi til at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne får en ny kollega: **Klimarepræsentanten**. Denne repræsentant skal sikre, at der på hver arbejdsplads er muligheder, rettigheder og incitamenter, der hjælper ledelse og kolleger med at drive den grønne omstilling af arbejdspladsen fremad.

### **4. Klimavenlig transport i forbindelse med arbejdet**

Vi ønsker bedre incitamenter og rettigheder til sikring af klimavenlig transport:

- 1) Offentlige arbejdspladser skal prioritere landtransport over flytransport, når de sender medarbejdere på tjenesterejser. Den længere rejsetid, som landtransport ofte kræver, skal anerkendes som arbejdstid. Flyrejser bør kun prioriteres, når destinationen ikke kan nås på under **8 timer** med landtransport.
- 2) Bæredygtig transport fra og til arbejde bør fremmes ved, at medarbejdere belønnes for sådanne valg. Belønningen kan f.eks. være et 'Rejsekort', en el-cykel eller ekstra tidsmæssig fleksibilitet i hverdagen til at kunne prioritere den klimavenlige transport.
- 3) Der bør udvikles anvisninger til, hvordan arbejde organiseres mest klimavenligt mht. transport, herunder krav og rettigheder vedr. prioritering af virtuelle møder, fleksibilitet til hjemmearbejde, mv.

### **5. Bæredygtige pensionskasser**

Vores penge skal sættes i bæredygtige investeringer og dermed også klimavenlige. På længere sigt bør den enkelte selv kunne prioritere grønne investeringer frem for sorte i sin pensionsopsparing. Vi opfordrer dog til en fastholdelse af de overenskomstbestemte pensionskasser. For de fleste af os er hverken investerings- eller klimaeksperter, og sammen står vi både klogere og stærkere. Men det er helt afgørende, at vi får adgang til at vurdere værdien af den fælles pensionskasse i et bæredygtighedsperspektiv og ikke mindst, at vi får mandat til på den baggrund at foretage justeringer – fx i udvikling af investeringsportefølje. Den nye klimarepræsentant skal have en stærk rolle i dette arbejde.

**I MBOS Bæredygtig fagforening ser vi et stort potentiale** for, at netop DM tager en førerrolle i den helt nødvendige proces at forme og lede udviklingen af fremtidens bæredygtige arbejdsmarked.

Vi håber, at vi med dette idékatalog har inspireret jer til at se dette potentiale, og at I i DM's krav til OK21 derfor vil medtage hensynet til - og det delvise ansvar for – den nødvendige omstilling.